

Arbeitsrecht 2020 – in der Krise?

Was ist zu beachten und was gibt es Neues?

29.09.2020

RA Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

COVID-19 und Arbeitsrecht

COVID-19 Kurzarbeit Phase 3

- COVID-19 KUA wird von **01.10.2020 bis 31.03.2021** verlängert
- Mindestarbeitszeit in Phase 3: 30%
- Höchstarbeitszeit gesenkt auf 80%
- Durchrechnungszeitraum 6 Monate
- AN erhalten weiter 80/85/90 % des Nettolohns vor der Kurzarbeit → **künftig sind aber KV-Erhöhungen, Biennalsprünge etc. bei der Berechnung des Entgelts zu berücksichtigen**
- Behaltefrist beträgt unverändert 1 Monat nach Ende der Kurzarbeit
- **wirtschaftliche Begründung** für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit ist dem Antrag beizulegen
- wenn KUA für **mehr als 5 AN** beantragt wird, müssen die **Angaben von einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer bestätigt** werden



COVID-19 Kurzarbeit Phase 3

- **AN sind verpflichtet**, eine vom Arbeitgeber angebotene **Aus- oder Weiterbildung** zu absolvieren
- Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit
- Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden
- AG kann eine **Unterbrechung oder einen vorzeitigen Abbruch** der Aus- oder Weiterbildung anordnen → AN kann diese dann binnen 18 Monaten nachholen (Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts)
- **Rückersatz der Ausbildungskosten kann nicht vereinbart werden**



Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmer



- COVID-19 Investitionsprämie
 - 7% bzw 14% (für Investition im Zusammenhang mit Digitalisierung, Ökologisierung, Gesundheit und Life Science)
 - Prämie kann bis 28.02.2021 bei der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) beantragt werden und ist für Investitionen, die ab 01.08.2020 getätigt werden, rückwirkend beantragbar
- Überbrückungsgarantien und Fixkostenzuschuss
- Aufstockung der Garantien für die Klein- und Mittelbetriebe und Erweiterung auf größeren Unternehmen
- Härtefonds für EPU, neue Selbstständige, freie Dienstnehmer/innen und Kleinstunternehmer/innen
 - soll Härtefälle durch Zuschüsse abfedern, um persönliche Lebenserhaltungskosten zu tragen
 - Beantragung ausschließlich online möglich; Abwicklung durch WKO; Rückzahlung der Zuschüsse ist nicht notwendig



Sonderbetreuungszeit

- **§ 18b AVRAG** sieht mehrere Möglichkeiten zur Sonderbetreuungszeit vor
- Sonderbetreuungszeit kann in folgenden Fällen vereinbart werden:
 - für AN zur Betreuung ihrer **Kinder** - bei Schließung von Schulen und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen
 - für AN im Zusammenhang mit der **Betreuung von Menschen mit Behinderung** (sowohl wenn diese in Einrichtungen betreut werden, die schließen müssen, als auch bei Ausfall der persönlichen Assistenz)
 - für AN, die **Angehörige pflegebedürftiger Personen** sind, wenn deren Pflege/Betreuung wegen des Ausfalls einer Betreuungskraft nicht mehr gewährleistet ist



Sonderbetreuungszeit

- § 18b 1a AVRAG sieht vor, dass nunmehr für die zu weitere 3 Wochen Sonderbetreuungszeit nach Maßgabe der bisherigen Kriterien gewährt werden kann
- Regelung gilt bis 30.09.2020; eine **Verlängerung bis 28.02.2021** wurde im Nationalrat bereits beschlossen (der Zeitrahmen für die Abwicklung des Vergütungsanspruchs des AG wird bis 30.06.2022 verlängert)
- Arbeitgeber/innen haben Anspruch auf Vergütung für gewährte Sonderbetreuungszeit → Geltendmachung hat bis 31.10.2020 zu erfolgen



Freistellungsanspruch für Risikogruppen



- in **§ 735 ASVG-Gesetz** ist ein **Freistellungsanspruch für AN** vorgesehen, **die der Risikogruppe angehören**
- Zuordnung zur Risikogruppe durch **COVID-19-Risikogruppe-VO**, stF BGBl. II Nr. 203/2020
- behandelnde/r Arzt/Ärztin stellt ggf ein **COVID-19-Risiko-Attest** aus
- legt AN dieses Attest seinem/seiner AG vor, hat AN Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgelts
- 2 Ausnahmen vom Freistellungsanspruch:
 - AN hat keinen Anspruch, wenn Arbeitsleistung im Home-Office erbracht werden kann bzw
 - wenn die Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist



Freistellungsanspruch für Risikogruppen



- **AG hat Anspruch auf Erstattung** des an den AN bzw Lehrling geleisteten Entgelts & der AG-Anteile am Sozialversicherungsbeitrag, Arbeitslosenversicherungsbeitrag und sonstigen Beiträgen durch den Krankenversicherungsträger
- **Antrag auf Ersatz ist spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen**
- der Zeitraum, in dem derartige Freistellungen möglich sind wurde **bis 31.12.2020 verlängert** (BGBl. II Nr. 375/2020)



Personalmaßnahmen in der Krise

- zur allfälligen **Einschränkung von AN-Ansprüchen**
- Unterscheidung zwischen Unverbindlichkeitsvorbehalt und Widerrufsvorbehalt
 - **Unverbindlichkeitsvorbehalt** verhindert, dass überhaupt ein Anspruch entsteht
 - **Widerrufsvorbehalt** setzt voraus, dass bereits ein Anspruch entstanden ist
- Widerruf eines bereits entstandenen Anspruchs kann nicht willkürlich, sondern nur nach **billigem Ermessen** vorgenommen werden → **Interessenabwägung!**
- unverbindlich zugesagte freiwillige Leistung kann grundlos gestrichen werden
- wenn weder Unverbindlichkeits- noch Widerrufsvorbehalt bestehen, kann Abdingung der AN-Ansprüche grds nur im Einvernehmen erfolgen → Verschlechterungsvereinbarung



Verschlechterungsvereinbarung



Grds drei mögliche Ausgangsszenarien: Einzelvertrag, freie Betriebsvereinbarung, echte Betriebsvereinbarung

- **Einzelvertrag:**
 - Verschlechterungsvereinbarung im Einvernehmen mit dem/der konkret betroffenen AN
- **freie Betriebsvereinbarung:**
 - kann Bestandteil des Einzelvertrages werden und kann dann nur im Einvernehmen mit dem/der betroffenen AN abgeändert / aufgehoben werden
 - zB freiwillige Prämien, freiwillige Sozialleistungen oder zusätzliche Sonderzahlungen
- **echte Betriebsvereinbarungen:**
 - werden in Angelegenheiten abgeschlossen, deren Regelung durch Gesetz oder KV der BV vorbehalten ist (vgl §§ 96 ff ArbVG)
 - können nur im Einvernehmen mit dem BR abgeändert oder aufgehoben werden; meist auch Kündigung durch AG möglich
 - Keine Verschlechterungsvereinbarung mit AN möglich!
 - zB Jubiläumsgelder, Gewinnbeteiligung, leistungs- und erfolgsbezogene Prämien,...



Änderungskündigung

- ist AN mit Verschlechterung nicht einverstanden, kann der AG eine Änderungskündigung aussprechen
- zwei Varianten:
 - **auflösende Bedingung:** AG spricht die Kündigung aus und erklärt, dass er die Kündigung zurücknimmt, wenn der/die AN ein Angebot zur Änderung des Arbeitsvertrages annimmt
 - **aufschiebende Bedingung:** AG bietet dem AN Änderung des Arbeitsvertrages an und spricht für den Fall der Nichtannahme des Angebots binnen einer gesetzten Frist die Kündigung aus
- es sind sämtliche Formvorschriften einer regulären Kündigung zu beachten (zB Information an BR, Kündigungsfristen,...)



- **Auch in Krisenzeiten keine einseitige Anordnung von Urlaubsverbrauch möglich!**
 - **Ausnahme** im 2. COVID-19-Gesetz, BGBl I 2020/16: AN, deren Dienstleistungen aufgrund von Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-MaßnahmenG, BGBl I 2020/12, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, nicht zustande kommen, sind ggf verpflichtet, auf Verlangen des AG in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen
 - Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen dabei im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden (insgesamt müssen auf Anordnung des AG nicht mehr als 8 Wochen verbraucht werden) § 1155 Abs 3 und Abs 4 ABGB
 - Sonderregelung trat rückwirkend mit dem 15.03.2020 in Kraft und ist bis 31.12.2020 befristet



- ggf hat AN Pflicht zur Annahme der Aufforderung zum Urlaubskonsum durch den AG, wenn gewichtige betriebliche Interessen vorliegen → analoge Anwendung von § 1155 ABGB; arbeitsrechtliche Treuepflicht
- weigert sich der/die AN rechtsmissbräuchlich, ihm/ihr zumutbaren Urlaub zu konsumieren, kann AG **Dienstfreistellung** anordnen
- Verweigerung der Zustimmung des/der AN zum Urlaubsverbrauch ist **rechtsmissbräuchlich**, wenn ein krasses Missverhältnis zwischen den Interessen des/der AN und den beeinträchtigten Interessen des/der AG vorliegt
- bei Dienstfreistellung in einer krisenhaften längeren Unterbeschäftigungssituation gelangt uU die Missbrauchsjudikatur zur Anwendung → **Unterstellung eines entsprechenden Urlaubsverbrauchs** (vgl OGH 16. 12. 2005, 9 ObA 144/05z)



Abbau von Über- und Mehrarbeitsstunden



- in krisenbedingter Unterbeschäftigung verstärkt darauf achten, dass keine nicht angeordneten Mehr- bzw Überstunden anfallen (ggf - sofern nicht bereits im Arbeitsvertrag verankert – festlegen, dass Mehrarbeit nur auf Anordnung des AG erbracht werden darf)
- bereits bestehende Guthaben aus Überstunden / Mehrarbeit einvernehmlich durch **Zeitausgleich** abbauen lassen



- Vereinbarung einer **Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit gegen Entfall des darauf entfallenden Entgelts** zw AG und AN
- ggf **befristeter Abschluss** einer derartigen Teilzeit-Vereinbarungen
- ggf auch Vereinbarung eines speziellen Teilzeit-Modells:
 - Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG)
 - Altersteilzeit (§ 27 AIVG)
 - Teilzeit gem § 14 AVRAG
- Alle genannten Varianten können **nur im Einvernehmen** zwischen AG und AN abgeschlossen werden!



- vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit unter entsprechender Herabsetzung des Entgelts aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten
- für die Corona-Krise in einer besonderen Ausgestaltung eingeführt (KUA-COVID-19)
- AG trägt die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden AN
- AG trägt weiters die SV-Beiträge bezogen auf die Beitragsgrundlage vor Einführung der Kurzarbeit
- AMS ersetzt dem AG gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden



Karenz, Sabbatical, Bildungskarenz

- **Karenzierung:**
 - Freistellung gegen Entfall der Bezüge (= unbezahlter Urlaub)
 - nur im Einvernehmen zw AG und AN möglich
- **Sabbatical:**
 - zwischen AG und AN vereinbarter Langzeiturlaub
 - ggf Regelungen im jeweiligen Kollektivvertrag
- **Bildungskarenz:**
 - geregelt in § 11 AVRAG
 - AN kann im Falle des Besuchs von Weiterbildungsmaßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen vom AMS **Weiterbildungsgeld** in Höhe des Arbeitslosengeldes beziehen (§ 26 AIVG)



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigung oder einvernehmliche Auflösung ggf mit **Wiedereinstellungszusage**: AG verpflichtet sich, den/die AN zu einem bestimmten Termin wieder aufzunehmen
- bei einseitiger Wiedereinstellungszusage durch AG ist der/die AN nicht verpflichtet, die Arbeit tatsächlich wieder zum vereinbarten Termin anzutreten
- auch beidseitig verbindliche Wiedereinstellungsvereinbarung möglich → AN muss das Arbeitsverhältnis dann zum vereinbarten Termin antreten
- ggf **Sozialplan** erforderlich: gestaltet der/die AG seinen/ihren Betrieb so um, dass damit Nachteile für alle AN oder einen großen Teil der AN verbunden sind, kann der Betriebsrat gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen, in der Maßnahmen vereinbart werden, die die nachteiligen Folgen der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer abfedern sollen



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- bei **Kündigung mehrerer AN** ggf **Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)** beachten
- AN müssen beim AMS zur Kündigung angemeldet werden, wenn die Arbeitsverhältnisse von
 - mindestens 5 AN in einem Betrieb mit idR mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten,
 - mindestens 5 % der AN in einem Betrieb mit 100 bis 600 Beschäftigten,
 - mindestens 30 AN in einem Betrieb mit idR mehr als 600 Beschäftigten,
 - mindestens 5 AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,
- **innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufgelöst** werden sollen. Die Meldung ist mindestens 30 Tage vor dem ersten Kündigungsausspruch an das AMS zu machen → Kündigungen sonst unwirksam!



Gesetzliche Neuerungen

Regierungsprogramm 2020-2024

Geplante Maßnahmen im Arbeitsrecht



- Erarbeitung eines bundeseinheitlichen Berufsgesetzes für soziale Arbeit
- Einführung eines Zeitwertkontos, um auf freiwilliger Basis längere Auszeiten zu ermöglichen
- Evaluierung der Entgeltfortzahlung iZm dem vorzeitigen Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft sowie bei Zivildienern/innen und der Finanzierungsmodelle der wiederholten Entgeltfortzahlung im langen Krankheitsfall
- Mindestlöhne: Es gibt derzeit Bereiche in der österreichischen Wirtschaft, in denen Löhne gezahlt werden, die unter den niedrigsten Kollektivvertragslöhnen der gewerblichen Wirtschaft liegen → diese Lücke soll unter Einbindung der Sozialpartner geschlossen werden; Ähnliches gilt im Bereich bestehender KV



Regierungsprogramm 2020-2024

Geplante Maßnahmen im Arbeitsrecht



- Prüfung von Sabbatical-Modellen in Verbindung mit aufschiebender Wirkung für die Pension
- Praxisgerechte Entsenderegelungen und Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung: Evaluierung des Handlungsbedarfs nach den EuGH-Urteilen zum LSD-BG (Lösungsansatz: Verwaltungsübereinkommen mit den Nachbarstaaten)
- Entbürokratisierung von Arbeitsinspektorat und Arbeitnehmerschutzvorschriften (Grundprinzip "Beraten vor Bestrafen")
- Reform Väterkarenz und Papamonat zur Verbesserung der Vereinbarkeit



- **Fachkräfte-Offensive**
- Maßnahmen zur Aufwertung der Berufsbildung und Modernisierung des BAG (zB Ausweitung von Anreizmodellen zur Förderung von Lehrlingsausbildung)
- Möglichkeit zur „**Flexi-Lehre**“ für WiedereinsteigerInnen und betreuende Angehörige
- neue zeitgemäße Ausbildungen durch Einführung neuer Lehrberufe (zB im Bereich Digitales oder Klima/Umweltschutz)
- **Weiterentwicklung von Kurzarbeit mit Qualifikation:** Möglichkeit von Kurzarbeit nicht nur bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sondern auch bei der Umstellung von Betrieben auf ökologische und klimafreundliche Produktionsweisen bzw digitaler Umrüstung zur Sicherung von Beschäftigung
- Bekämpfung des Fachkräftemangels im Tourismus



Qualifizierte Zuwanderung:

- Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte
- Prüfung einer Konsolidierung des gesetzlichen Rahmens (aktuell verteilt in AuslBG und NAG)
- Schaffung einer digitalen Plattform als One-Stop-Shops bei der Austrian Business Agency
- schrittweise Digitalisierung des Antragsverfahrens, Zulässigkeit auch englischsprachiger Unterlagen und Korrespondenz, Verkürzung der Wartezeiten für Erstgespräche von Antragstellenden an österreichischen Vertretungsbehörden
- Evaluierung des Ersatzkräfteverfahrens sowie branchen- und bedarfsgerechte Beschleunigung der „Vorrangprüfung“
- Voraussetzung „ortsübliche Unterkunft“ als Nachweispflicht abschaffen
- zusätzlich Schwerpunktinitiative Jobintegration für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte



Rechtssicherheit in der **Abgrenzung von Selbstständigkeit und Dienstverhältnissen:**

- der Dienstnehmer/innenbegriff soll im Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht vereinheitlicht und klarer umschrieben werden
- klare und praktikable Regelungen zur Abgrenzung von Dienst- und Werkverträgen sollen gefunden werden
- besonderes Augenmerk auf Privatautonomie („Recht auf Selbstständigkeit“) & Missbrauchsfälle im Bereich der Scheinselbstständigkeit
- Evaluierung im Bereich der Mehrfachversicherung



Regierungsprogramm 2020-2024

Geplante Maßnahmen im Arbeitsrecht



- Optimierung der Altersteilzeit
- Prüfung der Ausweitung des Modells der Wiedereingliederungsteilzeit
- Modernisierung der Berufskrankheitenliste
- Reduktion der (Einzel-)Meldepflicht für Unternehmen durch automatisierte Übermittlung von meldepflichtigen Daten von der Sozialversicherung an die Statistik Austria und das BMF unter Wahrung des Datenschutzes



Regierungsprogramm 2020-2024

Geplante Maßnahmen im Arbeitsrecht



- Ergänzend zur staatlichen Pensionsvorsorge Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für die **private Pensionsvorsorge**
- Generalpensionskassen-Vertrag: Möglichkeit der Übertragung von Kapital aus einer Vorsorgekasse (zB Abfindung) in eine Pensionskasse
- **PensionsApp**: Zusammenführung der 3 Säulen in einer App für jede/n BürgerIn zur Schaffung von Transparenz unter Berücksichtigung von Datenschutz
- Ausbaufähigkeit zur späteren Risikosteuerung der individuellen Pensionstöpfle



Regierungsprogramm 2020-2024

Geplante Maßnahmen im Arbeitsrecht



- Evaluierung von Informations-, Melde- und Aushangpflichten mit dem Ziel, sie zu reduzieren
- Reform des Kumulationsprinzips im Verwaltungsstrafrecht; Verhältnismäßigkeitsprüfung unter Wahrung general- und spezialpräventiver Aspekte
- Verfahrensbeschleunigung und Effizienzsteigerung im Verwaltungs- und verwaltungsgerichtlichen Verfahren
- Grundsatz „Beraten vor strafen“ umsetzen
- Once-Only-Prinzip für Unternehmen, um Datenmeldungen zwischen Unternehmen und Verwaltung zu verringern



Reformen im Bereich der Justizverwaltung:

- Ausstattung der Datenschutzbehörde mit ausreichenden Ressourcen
- Erhöhung der Qualität von SV-Gutachten
- Evaluierung und Überarbeitung der Gebührenordnungen der Sachverständigen und Dolmetscher
- Schaffung einer digitalen Plattform für Bürger/innen bzw Unternehmen zur nutzerzentrierten Bündelung zur Bereitstellung der erforderlichen Verfahrensinformationen (va Akteneinsicht, Verfahrensstand, Verhandlungstermine, Edikte)
- Verpflichtende Veröffentlichung im RIS von Urteilen der OLG
- Förderung einer für Laien verständlicheren Sprache in der Justiz
- Einsatz von künstlicher Intelligenz zur Unterstützung gerichtlicher Entscheidungen



- Großbritannien hat mit 31.01.2020 die EU verlassen
- Abkommen über den EU-Austritt von Großbritannien sieht einen **Übergangszeitraum bis 31.12.2020** vor
- die für die Mitgliedstaaten vorgesehenen EU-rechtlichen Regelungen gelten bis zum Ablauf der Übergangszeit auch in Bezug auf GB weiter
- Übergangsbestimmung ist für Ö als EU-Mitgliedstaat rechtsverbindlich → **österr. Vorschriften (Gesetze und Kollektivverträge) haben sich an diese EU-Übergangsbestimmung zu halten & österr. Vorschriften sind EU-rechtskonform im Sinne dieser Übergangsbestimmung auszulegen**
- zusammenfassend ist daher rechtlich ist also so vorzugehen, als wäre GB bis 31.12.2020 weiterhin EU-Mitglied
- die Entwicklung nach dem 31.12.2020 bleibt abzuwarten



Angleichung von Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen

- dzt kommen für Arbeiter/innen iSd GewO 1859 Kündigungsregelungen des § 77 GewO 1859 zur Anwendung; die 14-tägige Kündigungsfrist kann auch zu Ungunsten des/der Arbeiters/in geändert werden
- **ab 01.01.2021** werden die **Kündigungsfristen der Arbeiter/innen an jene der Angestellten angeglichen**, Ausnahmen sind nur für Branchen mit überwiegend Saisonbetrieben (zB Tourismusbetrieb, Baugewerbe) vorgesehen

Arbeitgeberkündigung:

- mangels einer für den/die Arbeiter/in günstigeren Vereinbarung kann AG das Dienstverhältnis **mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres** durch vorgängige Kündigung lösen; **Kündigungsfrist** beträgt **6 Wochen** und erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf 2 Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate
- Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die genannte Dauer herabgesetzt werden, jedoch **kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet**



Angleichung von Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen

Arbeitnehmerkündigung:

- mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der/die Arbeiter/in das Dienstverhältnis mit dem **letzten Tage eines Kalendermonats** unter Einhaltung einer **einmonatigen Kündigungsfrist** lösen
- Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu ½ Jahr ausgedehnt werden, die vom AG einzuhaltende Frist darf nicht kürzer sein als die mit dem/der Arbeiter/in vereinbarte Kündigungsfrist
- ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden

-
- die Bestimmungen sind zugunsten der AN **einseitig zwingend**
 - die neuen Kündigungsbestimmungen sind **erst auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden**

BGBl I 2017/153



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!





Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER

Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.